**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas Numarası: 2009/19305**

**Karar Numarası: 2010/16906**

**Karar Tarihi: 08.06.2010**

[**ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK**](https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C3%87ALI%C5%9EMA%20KO%C5%9EULLARINDA%20ESASLI%20DE%C4%9E%C4%B0%C5%9E%C4%B0KL%C4%B0K)

[**İŞÇİNİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKI**](https://legalbank.net/kavramara.aspx?s=1&a=%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20HAKLI%20NEDENLE%20DERHAL%20FES%C4%B0H%20HAKKI)

**ÖZETİ: Davacı işçinin Kağıthane’de oturduğu ve Şişli’de faaliyette bulunan işyerinde 5 yılı aşkın süreyle çalıştığı anlaşılmaktadır. İşverence işe geliş ve gidişlerde *servis* hizmeti sağlanmamıştır. İşyeri Güngören’e taşınmış ve davacıdan bu yeni işyerinde çalışması istenmiştir. Davacı işçi de ikamet ettiği yere göre yeni işyerine 2 vasıta ile ulaşabileceğini, ayrıca 10 dakika kadar yürümesinin gerektiğini, sabah ve akşam ortalama 2 saatin yolda geçecek olması sebebiyle bu değişikliği kabul etmediğini bildirmiş ve iş sözleşmesini feshetmiştir. İşverence *servis* hizmetinin sağlanmadığı ve ancak bir vasıta için yol parasının verildiği dosya içeriği ile sabit olmakla, davacı işçi yönünden yapılan bu değişiklik çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğindedir. Gerçekten davacı işçi bu değişiklik sonrasında işe gidiş ve gelişlerde çok daha uzun süreyi yolda geçirecek ve ayrıca bir vasıta parasını da ödeme zorunda kalacaktır. Bu durumda davacının iş sözleşmesini haklı olarak feshettiği kabul edilmeli kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece yazılı şekilde isteğin reddi hatalı olmuştur.**

Davacı, kıdem tazminatı, izin, ikramiye, yol parası ve alışveriş çeki alacağının ödetilmesi ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteğin reddine karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; HUMK. nun 438.maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hakimi Ş.Çil tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR: 1-) Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-) Davacı işçi iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğinin ileri sürerek kıdem tazminatı isteğinde bulunmuş, davalı işveren işçinin feshinin haklı nedene dayanmadığını savunmuştur. Mahkemece işverenin iş sözleşmesinde nakil yetkisinin bulunduğu ve işyerinin İstanbul Büyük Şehir Belediyesi sınırları dahilinde bir yere nakledildiği gerekçesiyle çalışma koşullarında işçi aleyhine değişikliğin kanıtlanamadığı gerekçesiyle isteğin reddine karar verilmiştir.

Kararı davacı vekili süresi içinde temyiz etmiştir.

Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde işverenin diğer işyerlerinde çalışmayı kabul ettiği hususu yazılı olsa da, çalışma koşullarında işçi aleyhine değişiklik olgusunun her bir somut olay yönünden değerlendirilmesi gerekir. İşverenin sözleşmeye dayalı değişiklik yetkileri sınırsız değildir.

Somut olayda davacı işçinin Kağıthane’de oturduğu ve Şişli’de faaliyette bulunan işyerinde 5 yılı aşkın süreyle çalıştığı anlaşılmaktadır. İşverence işe geliş ve gidişlerde *servis* hizmeti sağlanmamıştır. İşyeri Güngören’e taşınmış ve davacıdan bu yeni işyerinde çalışması istenmiştir. Davacı işçi de ikamet ettiği yere göre yeni işyerine 2 vasıta ile ulaşabileceğini, ayrıca 10 dakika kadar yürümesinin gerektiğini, sabah ve akşam ortalama 2 saatin yolda geçecek olması sebebiyle bu değişikliği kabul etmediğini bildirmiş ve iş sözleşmesini feshetmiştir.

İşverence *servis* hizmetinin sağlanmadığı ve ancak bir vasıta için yol parasının verildiği dosya içeriği ile sabit olmakla, davacı işçi yönünden yapılan bu değişiklik çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğindedir. Gerçekten davacı işçi bu değişiklik sonrasında işe gidiş ve gelişlerde çok daha uzun süreyi yolda geçirecek ve ayrıca bir vasıta parasını da ödeme zorunda kalacaktır. Bu durumda davacının iş sözleşmesini 4857 sayılı Yasanın 24/II (f) bendi haklı olarak feshettiği kabul edilmeli kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece yazılı şekilde isteğin reddi hatalı olmuştur.

3-) Davacı işçi izin ücreti isteğinde de bulunmuş, bilirkişi raporunda 2006 ve 2007 yılları için izin hesabı yapılmıştır. Mahkemece gerekçesiz olarak yıllık izin ücreti isteğinin de reddine karar verilmiştir.

Önemle belirtmek gerekir ki, Anayasa’nın 141. maddesinde, yargı kararlarının gerekçeli olarak yazılacağı açıklanmış, aynı zorunluluk HUMK. nun 388. maddesinde de düzenleme altına alınmıştır. Anılan yasal düzenlemede yargıcın, uyuşmazlık konusu olan olay hakkında tüm kanıtları toplaması, tartışması, bu kanıtlardan hangilerine değer vermediğinin nedeni, hangilerini üstün tuttuğunun dayanaklarını değerlendirdikten sonra bir sonuca varmasının zorunlu ve gerekli olduğu vurgulanmıştır. Böyle bir yöntemin izlenmesi durumunda ancak kararın gerekçeli olduğunun kabul edilebileceği sonucuna varılabilir. Hükmü kuran yargıcın böyle bir yöntemi izlemesi halinde maddi olgularla hüküm fıkrası arasında bir bağlantı kurulmuş olabilecektir. Ayrıca gerekçe sayesinde kararın doğruluğu denetlenmiş ve davanın yanları tatmin ve inandırılmış olacaktır. Tüm bunlardan başka ve en önemlisi adil bir yargılamanın yapıldığı sonucuna varılacaktır.

Mahkemece feshe dair değerlendirme yapılarak ve izin yönünden bir gerekçeye yer verilmeksizin isteğin reddine dair karar verilmesi de hatalı olup, kararın bu yönden de bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.06.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.